

Коллективный договор

муниципального образовательного учреждения
(полное наименование образовательного учреждения)
средней общеобразовательной школы с. Кирзять

Принят на общем собрании трудового коллектива
МОУ СОШ с. Кирзять 28.08.2016 г.

Присутствовало 21 человек
(в соответствии с Уставом МОУ СОШ с. Кирзять)

От работодателя:
Директор
общеобразовательного
учреждения



(Е.Г. Куклева)

(подпись ДНО)

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

 (Ю.В. Ромашина)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в администрации МО «Сурский район»
(указать наименование органа)

Регистрационный № 1 от «29» августа 2016 г.


Губернатор Ульяновской области - губернатор Алексей Игоревич Носов

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в соответствии с законодательством Российской Федерации и является правовым актом, устанавливающим общие принципы социально-трудовых отношений в МОУ средней общеобразовательной школе села Кирзять и одобрен на общем собрании работников 28.08.2016 года.

1.2. Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), законах Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об образовании в РФ», «О занятости населения в Российской Федерации», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002-2004 годы, Соглашении между Ульяновской федерацией отраслевых профсоюзов, объединениями работодателей Ульяновской области, администрацией Ульяновской области на 2003-2004 годы, Отраслевом соглашении по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2004-2006 годы и иных нормативных правовых актах.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны) являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком), председателя профкома Ромашинной Юлии Васильевны;

работодатель в лице его представителя – директора Куклевой Елены Геннадьевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. **Стороны согласились** в том, что:

1.6.1. Коллективный договор устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами Ульяновской области, настоящим договором и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

1.6.2. В Коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением, территориальными соглашениями.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.6.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в

соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Принятые изменения и дополнения, подписанные представителями сторон, оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.6.4. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора, права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.7. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора и не реже одного раза в год подводят итоги его выполнения.

Информация о выполнении настоящего Договора рассматривается на заседании первичной организации Профсоюза.

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет районная отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

1.8. Стороны доводят текст настоящего Договора до работников для его реализации.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового Договора. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 апреля 2019 года.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется МОУ СОШ с. Кирзять на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Обязательства в области экономики и управления образованием

2.1. Стороны считают целесообразным совместно:

2.1.1. **Выходить** с инициативой в Управление образования администрации МО «Сурский район», органы местного самоуправления для обеспечения своевременного и полного финансирования образовательного учреждения по всем статьям расходов.

2.1.2. **Добиваться:**

- целевого использования органами исполнительной власти ассигнований из бюджетов, выделяемых на образование и, прежде всего, на выплату заработной платы работникам, социальным выплатам; своевременного и полного текущего бюджетного финансирования учреждения в соответствии с утверждённым бюджетом;

- ответственности представителей работодателя за обеспечение полного и своевременного финансирования учреждения, соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот работникам;

- повсеместного выполнения норм законодательства в части выплаты в полном объеме пособий обучающимся – сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

2.1.3. **Принимать** меры, направленные на сохранение материальной базы, включая здания, сооружения. Изъятие внебюджетных средств от учреждения не допускается.

2.2. Стороны **рекомендуют** представителю работодателя :

При принятии решения о перепрофилировании учреждений, передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в их оперативном управлении:

- учитывать мнение коллектива работников или, по его поручению, выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников учреждения;

- предусматривать в коллективном договоре размеры и порядок использования полученных и остающихся в распоряжении учреждения средств, в том числе внебюджетных.

2.3. Стороны **договорились:**

2.3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации областных и районных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли, социальную защиту работников образования и обучающихся.

2.3.2. Оперативно обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам учреждения.

2.3.3. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на образование, в соответствии с уставленными нормативами.

2.3.4. В установленном порядке, в пределах их компетенции, обращаться в Управление образования администрации МО «Сурский район» для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников образования; - включения расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования; - увеличения удельного веса расходов на финансирование образования при формировании районного бюджета на 2016-2019 годы; - включения в бюджеты всех уровней на 2016-2019 годы в полном объеме расходов на оплату труда работников образования; - своевременного и полного финансирования учреждения по всем статьям расходов на основе нормативного финансирования образовательных учреждений.

- обеспечения жильем работников учреждения;
- включения в перечень статей районного и муниципальных бюджетов расходов на:

- 1) охрану труда в учреждении;
- 2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации работников учреждения;
- 3) проведение периодических бесплатных медицинских обследований педагогических работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
- 4) ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам учреждения;
- 5) предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам педагогическим работникам, работающим на селе.

3. Трудовые отношения

3.1. **Стороны** при регулировании трудовых отношений **исходят из того**, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, Законом РФ «Об образовании в РФ», настоящим Коллективным договором.

3.1.2. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.3. Отношения между учреждением и обучающимися определяются законодательством Российской Федерации, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами.

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.1.5. Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, областного, районного Соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по соглашению сторон и в письменной форме. Перевод работника с трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор допускается только с согласия работника.

3.1.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3.1.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4. Оплата труда и нормы труда. Стипендиальное обеспечение.

4.1. Стороны **подтверждают** что:

4.1.1. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1.2. Система и формы оплаты труда, размеры доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством и местными нормативными актами, устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, с учётом мнения соответствующих выборных профсоюзных органов и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях (в том числе в форме Положений о доплатах и надбавках).

4.1.3. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производится в установленном порядке дополнительная оплата, а за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения устанавливаются доплаты к ставкам (окладам) или в установленном порядке осуществляется их повышение.

4.1.4. Оплата труда работников учреждения при неявке сменяющего работника в случае, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со статьёй 152 ТК РФ (как за сверхурочную работу).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.5. Доплаты за работу с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда устанавливаются в размере до 24 % тарифной ставки (оклада) согласно Перечня работ с неблагоприятными условиями труда (утвержден приказом Гособразования СССР от 20.08. 1990г. № 579).

4.1.6. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня выплачивается надбавка в размере 35 % тарифной ставки (оклада).

4.2. В целях сохранения единого образовательного пространства, повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда, стороны **добиваются:**

4.2.1. Сохранения федеральных государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов) и других условий оплаты труда работников образовательных учреждений.

4.2.2. Сохранения размеров и условий повышения (в процентах) ставок заработной платы и должностных окладов работников за работу в сельской местности, а также за работу в образовательных учреждениях с детьми, имеющими отклонения в развитии, детьми, нуждающимися в длительном лечении и по другим основаниям, предусмотренным законодательством.

4.2.3. Введения надбавок за продолжительность непрерывной работы всем категориям работников учреждения, а также в целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования доплат на первые 3 года работы в образовательном учреждении.

4.3. Стороны **считают**, что:

4.3.1. Для педагогических работников наполняемость классов, групп, установленная типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений, утверждаемыми Правительством Российской Федерации и с учётом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно, что фиксируется в коллективном договоре.

4.3.2. Оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений, осуществляющих в соответствии с медицинским заключением индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, должна осуществляться за счёт средств, предусматриваемых на эти цели, не допуская практику организации этой работы из средств экономии образовательного учреждения.

4.4. **Стороны** при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников **исходят** из того, что:

4.4.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных

постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (примечание *4), при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продлённого дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя, об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы, предупреждаются не позднее, чем за два месяца.

4.4.2. Установление в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в 1-х классах в первые два месяца «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также динамической паузы, предусмотренных Гигиеническими требованиями к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.1178-02 (утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 ноября 2002г. № 44 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПин 2.4.2.1178-02», пункт 2.9.5 СанПиН), не должно отражаться на учебной нагрузке и заработной плате учителей этих классов, тарификация которых, исходя из количества часов по учебному плану, производится 1 раз в год.

4.4.3. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений, по не зависящим от них причинам, в течение учебного года учебной нагрузкой по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года (сокращение количества часов по учебному плану, сокращение классов (групп), досрочный выпуск обучающихся), трудовые отношения с указанными работниками, с их согласия, продолжаются и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Рекомендовать образовательному учреждению не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам.

Для других педагогических работников (тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования, воспитателей и др.) гарантий по сохранению до конца учебного года заработной платы не предусмотрено.

При сокращении в течение учебного года количества обучающихся, воспитанников (групп), которое влечёт за собой уменьшение учебной нагрузки (объёма работы), применяется порядок, предусмотренный статьёй 73 Трудового кодекса РФ, то есть работники должны быть уведомлены работодателем об уменьшении учебной нагрузки (объёма работы), а соответственно, оплаты труда в письменной форме не позднее, чем за два месяца, в течение которых работнику выплачивается заработная плата в прежнем размере, несмотря на то, что какая-то часть нагрузки в период после уведомления выполняться уже не будет.

Если у указанных работников в течение учебного года сокращается вся учебная нагрузка (объём работы), то применяются нормы статей 178-180 Трудового кодекса РФ.

4.5. Стороны договорились:

4.5.1. Применять в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, порядок исчисления заработной платы, предусмотренный Инструкцией о

порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утверждённой приказом Минпроса СССР от 16.05. 1985г. № 94 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.06. 1990г), рекомендациями по их применению, а также иными нормами действующего законодательства.

4.5.2. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждении заработной платы, пособий из бюджетов всех уровней.

4.5.3. В соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и п. 5.4.2. Отраслевого Соглашения по учреждениям системы Министерства образования РФ на 2004 – 2006 годы в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Договора, добиваться выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объёме.

4.5.4. Рекомендовать работодателю сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в Коллективном договоре.

4.5.5. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учётом уровня квалификации замещающего работника.

4.6. В целях снижения социальной напряжённости в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. **Стороны** при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха **исходят** из того, что:

5.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

5.1.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего чётких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.1.3. Во время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул **педагогические работники** учреждения, которым объём педагогической (преподавательской) работы установлен в зависимости от количества часов в неделю, привлекаются к педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего объёма учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю,

установленного до начала каникул, с сохранением заработной платы, установленной при тарификации.

5.1.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время **летних** каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах установленной за ставку нормы часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

5.1.5. В каникулярное время **учебно-вспомогательный и обслуживающий** персонал привлекается для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.1.6. В случае превышения времени работы педагогических и других работников учреждения образования производится почасовая оплата труда. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда, возможно лишь с их письменного согласия на выполнение данного вида работ и с определением конкретного размера доплаты как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.1.7. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения до ухода работника в отпуск, о чём последний знакомится под роспись.

5.1.8. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их согласия, в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с учётом мнения выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.9. Работники образования имеют право на ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск, как правило, по окончании учебного года в летний период, продолжительность которого устанавливается в соответствии с законодательством.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.1.10. При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за **первый год** работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать

установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за не использованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.11. Работникам образовательных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённом постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/ П-22 (с изменениями и дополнениями).

5.1.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательными, нормативными правовыми актами, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском продолжительностью 28 календарных дней.

5.1.13. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днём, включая руководителя учреждения, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3-х календарных дней, предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, в зависимости от объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.1.14. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом данного образовательного учреждения.

5.1.15. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребёнка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины).

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников. Кадровая политика.

Стороны:

6.1. **Не допускают** массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации или изменении организационно-правовых форм учреждения. Проводят с этой целью взаимные консультации и принимают согласованные меры.

6.2. **Взаимодействуют** с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

6.3. **Считают**, что в случаях массового высвобождения (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объёмов его деятельности, представитель работодателя своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объёме, представляет органам службы занятости, соответствующему выборному

профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях и сроках, в течение которых их намечено осуществить.

6.4. Признают необходимым :

6.4.1. Предусмотреть разработку программы развития кадрового потенциала учреждения, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, подготовки, трудоустройства и закрепления выпускников учреждений профессионального педагогического образования в образовательных учреждениях, профессионального развития педагогических работников, создания необходимых условий их труда, содействия занятости работников, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников и др.

6.4.2. При проведении в рамках модернизации российского образования федеральных и областных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать дополнительные социальные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде доплат и надбавок к заработной плате, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счёт средств соответствующих бюджетов, в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

6.5. Рекомендуют работодателю и соответствующему профсоюзному органу при заключении Коллективного договора гарантировать работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, сохранение очереди на получение жилья (улучшения жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользования лечебными учреждениями и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях.

6.6. Признают

При сокращении численности или штата работников учреждения, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- не освобождённым председателям первичных и районных организаций профсоюза.

6.7. Руководитель учреждения:

6.7.1. Обеспечивает выполнение Трудового кодекса Российской Федерации, законодательства о занятости населения, предоставляет достоверную и полную информацию соответствующим профсоюзам о создании и ликвидации рабочих мест.

6.7.2. Подтверждает, что при прекращении деятельности образовательного учреждения, вопрос о трудоустройстве работников решается совместно учредителем, работодателем и выборным профсоюзным органом, представляющим трудовой коллектив.

6.7.3. Осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников:

- применение, с согласия работника, в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и др. мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;
- развитие временной и сезонной занятости работников; - проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места; - создание кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников с доплатой до среднего заработка по прежней работе и обеспечением условий для поддержания их профессионального уровня на срок до 6 месяцев.

6.7.4. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждений обеспечивают осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;
- по договорённости сторон трудового договора предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы.

6.8. **Профком** обязуются:

6.8.1. Осуществлять защиту социально – экономических и трудовых прав, профессиональных интересов работников (вопросы занятости, приём, переводы, увольнение, предоставление льгот и компенсаций, пенсионное обеспечение и др.) в соответствии с действующим законодательством.

6.8.2. Представлять интересы членов профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест, разрешении трудовых конфликтов, а также в случаях нарушения работодателем трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в судебных и других государственных органах.

6.8.3. Оказывать бесплатную юридическую помощь, консультировать членов профсоюза по вопросам трудового, жилищного, пенсионного законодательства, вопросам охраны труда.

6.8.4. Содействовать и оказывать методическую, финансовую помощь при организации и проведении районных конкурсов педагогического мастерства («Учитель года», «Лидер в образовании», «Воспитатель года», «Лучшая школа Ульяновской области» и др.).

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны **считают**, что:

7.1.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации, независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия на

работе по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, а также независимо от объёма учебной нагрузки.

7.1.2. Работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа), пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов законодательной и исполнительной власти Ульяновской области и органов местного самоуправления.

7.1.3. За педагогическими работниками учреждений образования сельской местности, посёлков городского типа (рабочих посёлков), перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением при условии, что на момент перехода на пенсию они пользовались этими льготами.

7.1.4. На выпускников педагогических вузов и сузов, других специалистов, прибывших на работу в учреждение, распространяются порядок и условия выдачи единовременного пособия на хозяйственное обзаведение, устанавливаемые для специалистов, окончивших сельскохозяйственные вузы и техникумы (Закон РСФСР от 21.12.1990 г. № 438-1 «О социальном развитии села», в редакции от 28.04.1993г.).

7.1.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам или отпуска по уходу за ребёнком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске до 1 года в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» при выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории

продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

7.1.7. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования или уходом на пенсию по старости, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока её действия.

7.1.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

7.1.9. Образовательное учреждение в соответствии с законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения и ст. 70 БК РФ финансовые средства, закреплённые за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды

работников и их детей и при этом израсходованные на указанные цели средства не должны быть классифицированы как не целевое использование бюджетных средств.

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также на долевое участие в строительстве жилья работникам.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам производятся в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения не имеют ограничений по видам доплат, надбавок и их размерам.

Стороны **рекомендуют**:

7.1.10. Работодателю включать обязательство по выплате вознаграждения педагогическим работникам при выходе их на пенсию по старости и по инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью.

7.1.11. Учреждениям устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награждённых ведомственными наградами (в том числе действовавшим до 1995 года), за счёт собственных средств учреждения, в том числе за счёт экономии фонда оплаты труда, что закрепляется в настоящем договоре и других локальных нормативных актах.

7.2. Стороны **признают** необходимым **добиваться**:

7.2.1. Осуществления оплаты по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку, при сохранении среднего заработка (с учётом его индексации) в соответствии со ст. 187 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 26. 06. 95 г. № 610 « Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов».

7.2.2. В целях социальной защищённости работников учреждения введения ежемесячных компенсационных выплат к разрядам отраслевой оплаты труда из областного и муниципальных бюджетов.

7.2.3. Выделения в областном и муниципальных бюджетах средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников из расчётной нормы не менее 4 путёвок на 100 работающих.

7.3. Стороны **гарантируют** предоставление полностью оплачиваемых четырёх дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

7.4. Стороны **содействуют**:

7.4.1. Осуществлению комплекса мер по организации летнего отдыха работников и членов их семей.

7.4.2. Созданию на различных уровнях Советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

8. Охрана труда

Для улучшения охраны труда в учреждении **стороны**:

8.1. Обеспечивают контроль за выполнением работодателем:

- государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах, иных нормативных правилах, актах и законах РФ;

- федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний» от 24.07.98г., № 125 – ФЗ (в редакции от 23.10.2003 г.).

8.2. Подтверждают, что в соответствии со ст. 9 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации от 17.07.1999г., № 181 – ФЗ, редакции от 10.01.2003г. работодатель обязан и обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте органами госнадзора вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае отказа работника от выполнения работ при возникновении опасности для жизни и здоровья, в случае не обеспечения работника спецодеждой и средствами индивидуальной и коллективной защиты от опасных и вредных производственных факторов, предусмотренных нормами, правилами и инструкциями по охране труда.

8.3. Работодатель:

8.3.1. Обеспечивает выполнение разработанной и утвержденной Министерством образования отраслевой программы «Безопасность образовательных учреждений» по вопросам охраны и условий труда.

8.3.2. Координирует и контролирует деятельность подведомственных структур учреждения в области охраны труда.

8.3.3. Осуществляет организационно-методическое обеспечение деятельности служб охраны учреждения.

8.3.4. Разрабатывает и утверждает:

- порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников;
- порядок и сроки аттестации рабочих (учебных) мест по условиям труда и их сертификации.

8.3.5. Планирует повышение квалификации специалистов, занимающихся вопросами охраны труда и здоровья в органах управления образованием и учреждениях.

8.3.6. Контролирует выполнение:

- норм и правил по охране труда при осуществлении образовательного процесса в учреждении;

- предписаний представителей государственных инспекций и технического инспектора РК профсоюза по вопросам охраны труда.

8.3.7. Способствует созданию служб охраны труда в учреждении.

8.3.8. Приостанавливает частично или полностью деятельность подведомственных структур при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.3.9. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

8.3.10. Ежегодно рассматривает состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда работников, раздела «Охрана труда» настоящего Договора с целью принятия мер по улучшению условий, норм и правил по безопасности труда, снижению травматизма.

8.3.11. Обеспечивает выполнение первоочередных мер по улучшению условий, охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений учреждения с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.3.12. Оказывает методическую помощь подведомственным структурам в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

8.3.13. Осуществляет учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с обучающимися.

8.3.14. Проводит работу по обеспечению заключения соглашений по охране труда.

8.3.15. Разрабатывает и утверждает инструкции и другие нормативные документы по вопросам охраны труда для учреждения; 8.3.17. Способствует деятельности работодателя учреждения, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- осуществляет за счёт средств работодателя образовательного учреждения обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности (в соответствии с пунктами 1,2,3 ст. 18 Федерального закона Российской Федерации «Об охране труда в Российской Федерации» и подпунктов 11,12 п.2 ст. 17 Федерального закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях»);

- в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ, ст. 19 Федерального закона от 17.07.99г. № 181 –ФЗ « Об основах охраны труда в Российской Федерации», письмом Министерства образования Российской Федерации и Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2002г. № 35-58-518 ин/02-06/145 «О необходимости выделения средств на мероприятия по охране труда в образовательных учреждениях», выделяет средства на охрану труда, в том числе на аттестацию рабочих мест, из всех внебюджетных источников финансирования в размере не менее 2 % от объема внебюджетных средств и не менее 0,7% из бюджетных средств от суммы, предусмотренной на эксплуатационные расходы.

- обеспечивает за счёт средств работодателя образовательного учреждения согласно статьям 212, 213 ТК РФ, ч. 2 статьи 14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07. 1999г. № 181-ФЗ, ч. 3 ст. 51 Закона РФ «Об образовании» от 17.07. 1992г. № 3266-1:

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения;

- обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек работников;

- обеспечивают участие представителей профсоюзной организации в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- в течение суток информирует об авариях, групповых, тяжёлых и несчастных случаях со смертельным исходом и обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев в установленные сроки;

- обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.4. Профсоюзный орган:

8.4.1. Осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4.2. Организует проведение проверок выполнения включённых в настоящий Договор мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах учреждения.

8.4.3. Осуществляет профсоюзный контроль за условиями труда, участвуют в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, доводят до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряжённости трудового процесса, контролируют выполнение мероприятий по улучшению условий труда и приёме учреждения к новому учебному году.

8.4.4. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.4.5. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

8.5.6. Обеспечивает проведение общественного контроля за состоянием пожарной и экологической безопасности.

8.4.7. Совместно с представителем работодателя способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) комиссий по охране труда в учреждении.

8.4.8. Обеспечивает (совместно с представителями работодателей):

- реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;
- избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов образовательных учреждений, организует их обучение и оказывают помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.5. Обязуется содействовать реализации права технических инспекторов труда Федерации отраслевых профсоюзов Ульяновской области, ОК профсоюза (внештатных технических инспекторов труда) или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций учреждений предлагать государственной инспекции труда давать представления на приостановку выполнения работ до устранения выявленных нарушений, в случае ухудшения условий труда и учёбы (отсутствие нормальной освещённости в классах и группах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

9. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза.

9.1. Права и гарантии деятельности первичной организаций профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О коллективных договорах и соглашениях", «Об общественных объединениях», Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими

объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого соглашения по учреждениям системы Министерства образования РФ на 2004-2006 годы, настоящего Договора, иных соглашений, устава учреждения.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что **работодатель обязан:**

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленные законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

9.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно), отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет) и необходимые нормативные документы, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2.3. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, другим социально-экономическим вопросам.

9.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное **бесплатное** перечисление с расчётного счёта учреждения членских профсоюзных взносов на расчётный счёт профсоюзной организации (п. 3 ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).

Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.5. Рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы.

9.2.6. Сообщать в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст.370 Трудового кодекса РФ).

9.2.7. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, в период их ведения, без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство (статьи 405, 39 Трудового кодекса РФ).

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов и **не освобождённых** от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты **дисциплинарному взысканию** (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются (п. 1 ст. 25 Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Перевод указанных профсоюзных работников на **другую работу** по инициативе работодателя также не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (п.2 ст.25 вышеназванного закона).

9.3.2. **Увольнение** по инициативе работодателя по основаниям, **не связанным с виновным поведением**, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (п.3 ст. 25 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы в учреждении, освобождаются от неё на время участия в работе **съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний**, созываемых Профсоюзом.

9.5. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, по основаниям, не связанным с виновным поведением, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения (ст. 27 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.6. **Стороны могут** совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.